

IR - PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA

TESIS

**REKOMENDASI PENURUNAN *TURNOVER INTENTION*
DI RSU DR MOEDJITO BERDASARKAN TEORI
KOMITMEN ORGANISASI**



FADILLA DELIMA SANDI

**UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM MAGISTER
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
SURABAYA
2022**

TESIS

**REKOMENDASI PENURUNAN *TURNOVER INTENTION*
DI RSU DR MOEDJITO BERDASARKAN TEORI
KOMITMEN ORGANISASI**



OLEH:

**FADILLA DELIMA SANDI
NIM 101914453015**

**UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM MAGISTER
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
SURABAYA
2022**

**REKOMENDASI PENURUNAN *TURNOVER INTENTION*
DI RSUD DR MOEDJITO BERDASARKAN TEORI
KOMITMEN ORGANISASI**

TESIS

**Untuk memperoleh gelar Magister Kesehatan
Minat Studi Administrasi Rumah Sakit
Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Airlangga**

Oleh:

**FADILLA DELIMA SANDI
NIM 101914453015**

**UNIVERSITAS AIRLANGGA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM MAGISTER
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI DAN KEBIJAKAN KESEHATAN
SURABAYA
2022**

PENGESAHAN

**Dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis
Minat Studi Administrasi Rumah Sakit
Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga
dan diterima untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar
Magister Kesehatan (M.Kes.)
Pada tanggal, 12 Desember 2022**

Mengesahkan

**Universitas Airlangga
Fakultas Kesehatan Masyarakat**

Dekan,



**Dr. Santi Martini, dr., M.Kes.
NIP 196609271997022001**

Tim Penguji:

**Ketua : Dr. Ernawaty, drg., M.Kes.
Anggota : 1. Prof. Dr. Stefanus Supriyanto, dr., M.S.
2. Dr. Djazuly Chalidyanto, S.KM., M.ARS.
3. Dr. Ratna Dwi Wulandari, S.KM., M.Kes.
4. Ira Nurmala, S.KM., M.PH., Ph.D.
5. Juliana Sandrawati, dr., M.Kes.**

PERSETUJUAN

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Kesehatan (M.Kes.)
Minat Studi Administrasi Rumah Sakit
Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Airlangga**

Oleh:

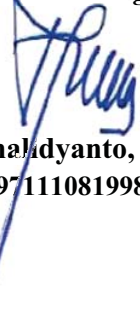
**FADILLA DELIMA SANDI
NIM 101914453015**

**Menyetujui,
Surabaya, 20 Desember 2022**

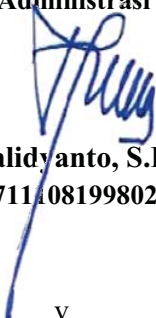
Pembimbing Ketua


**Prof. Dr. S. Supriyanto, dr., M.S.
NIK 194909162019126101**

Pembimbing


**Dr. Djazuly Chalidyanto, S.KM., M.ARS.
NIP.197111081998021001**

**Mengetahui,
Koordinator Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan**


**Dr. Djazuly Chalidyanto, S.KM., M.ARS.
NIP 197111081998021001**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama	: Fadilla Delima Sandi
NIM	: 101914453015
Program Studi	: Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Minat Studi	: Administrasi Rumah Sakit
Angkatan	: 2019
Jenjang	: Magister

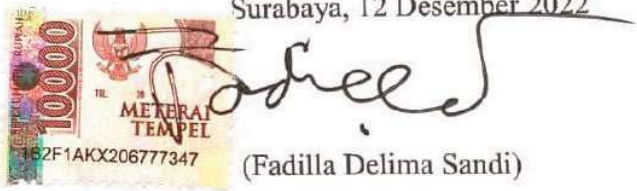
menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan tesis saya yang berjudul :

REKOMENDASI PENURUNAN TURNOVER INTENTION DI RSU DR MOEDJITO BERDASARKAN TEORI KOMITMEN ORGANISASI

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan tindakan plagiat, maka saya akan setuju menerima sanksi yang telah ditetapkan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Surabaya, 12 Desember 2022



(Fadilla Delima Sandi)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa atas berkat dan karuniaNya penyusunan Tesis dengan judul **“Rekomendasi Penurunan *Turnover Intention* di RSU Dr. Moedjito Berdasarkan Teori Komitmen Organisasi”** ini dapat terselesaikan.

Tesis ini menjelaskan tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* serta rekomendasi untuk menurunkan angka *turnover intention* pada suatu perusahaan.

Ucapan terima kasih tak terhingga saya sampaikan kepada Prof. Dr. S. Supriyanto, dr., M.S. selaku Pembimbing Ketua yang dengan kesabaran dan perhatiannya dalam memberikan bimbingan, semangat dan saran hingga tesis ini bisa terselesaikan dengan baik. Ucapan terima kasih yang tak terhingga juga saya sampaikan kepada Bapak Dr. Djazuly Chalidyanto, S.KM., M.ARS selaku Pembimbing Kedua yang banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, motivasi dan saran demi kesempurnaan tesis ini.

Dengan terselesaikannya usulan penelitian ini, perkenankan saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Mohammad Nasih, S.E., M.T., Ak, selaku Rektor Universitas Airlangga Surabaya atas kesempatan yang diberikan untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Magister di Universitas Airlangga Surabaya.
2. Dr. Santi Martini, dr., M.Kes., selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
3. Dr. Djazuly Chalidyanto, S.KM., M.ARS selaku Koordinator Program Studi Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, sebagai Ketua Minat Studi Administrasi Rumah Sakit dan pembimbing bimbingan selama proses pendidikan.

4. Prof. Dr. Stefanus Supriyanto, dr., M.S. selaku Pembimbing Ketua yang dengan sabar dan kasih telah memberikan masukan yang berharga demi kesempurnaan tesis ini serta bagi saya pribadi telah mengajarkan banyak ilmu tidak terbatas pada ilmu pengetahuan selama masa studi.
5. Ira Nurmala, S.K.M., M.PH., Ph.D. selaku Anggota Penguji yang telah memberikan perhatian dan masukan yang berharga untuk tesis ini dan selalu memberi inspirasi dan menjadi teladan dalam kehidupan saya.
6. Dr. Ratna Dwi Wulandari, S.KM., M.Kes. selaku Anggota Penguji yang telah memberikan masukan yang membangun demi kesempurnaan tesis ini dan telah mengajarkan ilmu yang berharga selama masa studi.
7. Dr. Juliana Sandrawati, MARS., selaku Anggota Penguji yang telah memberikan masukan yang membangun demi kesempurnaan tesis ini dan telah mengajarkan ilmu yang berharga selama masa studi.
8. Dr. Ernawaty, drg. M.Kes. selaku Anggota Penguji yang telah memberikan masukan yang membangun demi kesempurnaan tesis ini dan telah mengajarkan ilmu yang berharga selama masa studi.
9. Semua dosen pengajar di Minat Studi Administrasi Rumah Sakit yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan selama proses pendidikan.
10. Seluruh responden penelitian yang telah membantu penelitian ini dengan sungguh-sungguh.
11. Suami dan anak yang terus mendukung dan memberi semangat.

Demikian, semoga usulan ini bisa memberi manfaat bagi diri kami sendiri dan pihak lain yang menggunakan.

Surabaya, 12 Desember 2022

Penulis

SUMMARY

Recommendation on Reducing Turnover Intention at dr. Moedjito General Hospital Based on Organizational Commitment Theory

The writer did the research at dr. Moedjito General Hospital in Jombang Regency, East Java. This Type D hospital encounters several issues in its operation, including the tardiness of the employees, a high turnover rate, and relatively low BOR. Among these issues, the high turnover rate mostly appears monthly on the HRD and board of directors during monthly reports. Therefore, the writer raised the issue as the main topic of this master thesis. The high employee turnover rate could interrupt the run of company management. According to Porter (in Surji 2013), employee turnover adds a burden to the company's cost related to the termination of work operations, recruitment, interview, orientation, training, and time. Porter added that the entry-level position even spends 50 to 100% of the employee's wages. Therefore, the company needs to make efforts to reduce the turnover rate.

Organizational commitment is a condition where an employee prioritizes the organization's goals and has the willingness to maintain his organization's membership. It is also an individual willing to work with the organization with three primary characteristics: affective commitment, continuance commitment, and normative commitment. In this case, the higher the job satisfaction and organizational commitment, the lower the employee will leave the company. There are several factors causing employees turnover: individual factors (biological characteristics: age, gender, work period, religion, sexual orientation and gender identity, race, ethnicity, and disability), personality, behavior, ability, perception, motivation, individual learning, decision making, communal factor (communication, conflict, authority, work team, team structure, team decision making, and leadership), organization (work structure and design, work design and technology, organizational culture, policy, and HR practice).

The study found that leadership and organizational culture do not significantly influence commitment. However, it is very influential on career perception. The existence of opportunities to pursue a career encourages employees to be committed to the organization. Organizational commitment significantly affects the high-low turnover of employees. The results of the study found that there is an influence of organizational commitment on turnover intention. If organizational commitment is low, it will cause high employee turnover. If organizational commitment is high, it will impact low turnover.

The writer concludes that career perception, leadership, and organizational culture are related to organizational commitment. In this case, organizational commitment affects the turnover rate. Thus, the hospital should apply a strategy and planning to reduce the turnover intention by evaluating employees' work behavior, work environment relationships between colleagues, social relationships in the workplace, and application of organizational culture values in dr. Moedjito General Hospital.

RINGKASAN

**Rekomendasi Penurunan *Turnover Intention* di RSUD dr. Moedjito
Berdasarkan Teori Komitmen Organisasi**

Penelitian dilakukan di RSUD dr Moedjito yang terletak di Kabupaten Jombang Jawa Timur dan merupakan rumah sakit type D. Pada rumah sakit ini terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi diantaranya keterlambatan jam datang karyawan, *turnover* yang tinggi dan BOR yang relatif rendah. Dikarenakan permasalahan yang selalu ditampilkan setiap bulan oleh HRD pada saat *monthly report* dengan direksi yaitu *turnover* yang tinggi maka dipilih menjadi topik utama dalam pembuatan tesis. Tingginya angka *turnover* karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan, yaitu kehilangan karyawan yang sangat terampil akan menimbulkan implikasi yang mengganggu bagi organisasi, seperti gangguan fungsi organisasi, pemberian layanan dan administrasi. Oleh karena itu sangat penting bagi perusahaan untuk melakukan upaya agar tingkat *turnover* karyawan tidak tinggi.

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi juga merupakan suatu kemauan individu untuk bersama organisasi yang memiliki tiga karakteristik utama, yaitu antara lain *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*, semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen *organizational* diharapkan akan menurunkan maksud atau tujuan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Faktor penyebab *turnover*, meliputi : faktor individu (ciri biografis : umur, jenis kelamin, masa kerja, agama, orientasi seksual dan identitas gender, ras dan etnis, disabilitas), kepribadian, sikap, kemampuan, persepsi, motivasi, pembelajaran individu, pengambilan keputusan, kelompok (komunikasi, konflik, kekuasaan, tim-tim kerja, struktur kelompok, pengambilan keputusan kelompok, kepemimpinan), organisasi (struktur dan desain organisasi, desain kerja dan teknologi, budaya organisasi, kebijakan dan praktek SDM).

Hasil penelitian bahwa faktor persepsi karir, kepemimpinan dan budaya organisasi yang memiliki pengaruh yang signifikan, yaitu persepsi karir ($p=0,009 < \alpha=0,05$). Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover* ($p=0,008 < \alpha=0,05$). Kesimpulan dalam penelitian ini adalah persepsi karir, kepemimpinan, budaya organisasi berkaitan dengan komitmen organisasi, yang persepsi karir yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian yang ditemukan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan dengan komitmen organisasi tidak ada pengaruh yang signifikan, akan tetapi pada persepsi karir terdapat pengaruh yang signifikan. Adanya peluang dalam menitik karir merupakan suatu dorongan karyawan untuk berkomitmen dalam organisasi. Komitmen organisasi sangat mempengaruhi tinggi rendah *turnover* pada karyawan, pada hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap intention turnover, yang artinya apabila komitmen organisasi rendah maka berdampak pada tingginya *turnover* pada karyawan, begitu sebaliknya apabila komitmen organisasi tinggi maka berdampak pada rendahnya *turnover* pada karyawan.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah persepsi karir, kepemimpinan, budaya organisasi berkaitan dengan komitmen organisasi, yang persepsi karir yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover*. Perbaikan penyusunan strategi dan rencana menurunkan *turnover intention*, seperti mempertahankan penilaian dan sikap karyawan yang berkaitan pekerjaan, hubungan lingkungan kerja, antar teman kerja, sosial di tempat kerja, dan serta penerapan nilai-nilai budaya organisasi di RSUD dr Moedjito.

ABSTRACT

Recommendation on Reducing Turnover Intention at dr. Moedjito General Hospital Based on Organizational Commitment Theory

Dr. Moedjito General Hospital encounters several issues, such as tardiness of the employees, high turnover rate, and relatively low BOR. In this case, the turnover intention rate will be low if the organizational commitment is high and vice versa. The current research identifies organizational commitment's effect on the high turnover intention rate at dr Moedjito General Hospital. The research design applied is observational analytical research through a cross-sectional approach. Furthermore, the population involved in this research is all dr. Moedjito General Hospital employees, of which 66 respondents were chosen through systematic simple random sampling. The data were further collected using a questionnaire and analyzed using multiple linear regression. Based on the analysis results obtained, among career perception, leadership, and organizational culture factors, the one with the most significant effect is career perception ($p=0.009 < \alpha=0.05$). In addition, organizational commitment also affects turnover significantly ($p=0.008 < \alpha=0.05$). The conclusion is that career perception, leadership, and organizational culture are related to organizational commitment. Career perception significantly affects organizational commitment. In addition, organizational commitment also affects the turnover rate. The hospital should apply a strategy and planning to reduce turnover intention by evaluating employees' work behavior, work environment relationships between colleagues, social relationships in the workplace, and application of organizational culture values in dr.Moedjito General Hospital.

Keywords: organizational commitment, turnover intention, career perception

ABSTRAK

Rekomendasi Penurunan *Turnover Intention* di RSUD dr. Moedjito Berdasarkan Teori Komitmen Organisasi

Permasalahan yang dihadapi RSUD dr. Moedjito, diantaranya keterlambatan jam datang karyawan, *turnover* yang tinggi dan BOR yang relatif rendah. tingkat *turnover intention* akan rendah jika tingkat *organizational commitment* tinggi, begitu pula sebaliknya. Tujuan penelitian mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap tingginya *intention turnover* di RSUD dr Moedjito. Desain penelitian yang digunakan penelitian *observational* analitik dengan rancangan *cross sectional*. Populasi seluruh karyawan RSUD dr Moedjito dengan teknik *sampling systematic simple random sampling* didapatkan sampel 66 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier ganda. Hasil penelitian bahwa faktor persepsi karir, kepemimpinan dan budaya organisasi yang memiliki pengaruh yang signifikan, yaitu persepsi karir ($p=0,009 < \alpha=0,05$). Terdapat pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover* ($p=0,008 < \alpha=0,05$). Kesimpulan dalam penelitian ini adalah persepsi karir, kepemimpinan, budaya organisasi berkaitan dengan komitmen organisasi, yang persepsi karir yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover*. Perbaikan penyusunan strategi dan rencana menurunkan *turnover intention*, seperti mempertahankan penilaian dan sikap karyawan yang berkaitan pekerjaan, hubungan lingkungan kerja, antar teman kerja, sosial di tempat kerja, dan serta penerapan nilai-nilai budaya organisasi di RSUD dr Moedjito.

Kata kunci : komitmen organisasi, *turnover intention*, persepsi karir

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DEPAN	i
SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PRASYARAT GELAR	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
KATA PENGANTAR	vii
<i>SUMMARY</i>	ix
RINGKASAN	x
<i>ABSTRACT</i>	xii
ABSTRAK	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
DAFTAR ARTI LAMBANG, SINGKATAN DAN ISTILAH	xxi
 BAB 1. PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Kajian Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah.....	13
1.4 Rumusan Masalah	13
1.5 Tujuan Penelitian	13
1.6 Manfaat Penelitian	15
 BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	 16
2.1 Pengertian <i>Turnover</i>	16
2.1.1 <i>Tipe Turnover</i>	16
2.1.2 Efek <i>Turnover</i>	18
2.1.3 Faktor Penyebab <i>Turnover</i>	19
2.1.4 <i>Turnover Intention</i>	26
2.1.5 Hubungan Komitmen <i>Organizational</i> dengan <i>Turnover Intention</i>	27
2.1.6 Formula <i>Turnover</i>	28
2.2 Definisi Komitmen Organisasi.....	30
2.2.1 Dimensi Komitmen.....	30
2.2.2 Indikator Komitmen Organisasi	38
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	38
2.2.4 Proses Terjadinya Komitmen	41

2.2.5 Pengukuran Komitmen Organisasi	46
2.3 Penelitian Sejenis yang Pernah Dilakukan.....	47
BAB 3. KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN	52
3.1 Kerangka Konseptual Penelitian	52
3.2 Penjelasan Kerangka Konseptual Penelitian	53
BAB 4. METODE PENELITIAN	55
4.1 Jenis Penelitian.....	55
4.2 Rancang Bangun Penelitian	55
4.3 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	55
4.4 Populasi dan Sampel Penelitian	55
4.4.1 Populasi	55
4.4.2 Sampel	55
4.4.3 Besar sampel dan teknik pengambilan sampel	56
4.5 Kerangka Operasional	58
4.6 Variabel Penelitian, Definisi Operasional, dan Cara Pengukuran Variabel	58
4.6.1 Variabel Penelitian	58
4.6.2 Definisi Operasional	59
4.7 Teknik dan Prosedur Pengumpulan Data.....	64
4.7.1 Teknik, Jenis dan Instrumen Penelitian.....	64
4.7.2 Prosedur Pengumpulan Data	65
4.8 Pengolahan dan Analisis Data.....	67
4.8.1 Pengolahan Data	67
4.8.2 Analisa Data	68
BAB 5 HASIL DAN ANALISIS DATA.....	69
5.1 Gambaran Lokasi Penelitian.....	69
5.2 Gambaran Karakteristik Subjek Penelitian	70
5.3 Gambaran Analisis Tabulasi Silang Pengaruh Faktor Usia, Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Persepsi Karir, Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi di RSUD Dr. Moedjito.....	84
5.4 Gambaran Analisis Tabulasi Silang Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Tinggi Intention Turnover RSUD Dr. Moedjito.....	86
5.5 Pengaruh Faktor Usia, Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Persepsi Karir, Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi di RSUD Dr. Moedjito	87
5.6 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Tinggi Intention Turnover RSUD Dr. Moedjito.	89
5.7 Rekomendasi Untuk Penurunan <i>Turnover Intention</i>	90
BAB 6 PEMBAHASAN	94

6.1 Pengaruh Faktor Usia, Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Persepsi Kerir, Kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi di RSUD Dr. Moedjito	94
6.2 Pengaruh komitmen organisasi terhadap tingginya <i>intention</i> <i>turnover</i> di RSUD dr Moedjito	97
BAB 7 PENUTUP.....	100
7.1 Kesimpulan	100
7.2 Saran	100
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN	106

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Data <i>Turnover Rate</i> , Tahun 2019 dan 2020 di RSUD dr Moedjito Jombang.....	5
Tabel 1.2	Jumlah <i>turnover</i> per unit karyawan RSUD dr Moedjito tahun 2019-2020.....	6
Tabel 2.1	Keuntungan dan Kerugian <i>Turnover</i>	18
Tabel 4.1	Definisi Operasional dan Cara Pengukurannya	59
Tabel 4.2	Hasil uji Statistik Validitas.....	66
Tabel 4.3	Hasil uji Statistik Reliabilitas	67
Tabel 5.1	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia Karyawan di RSUD Dr. Moedjito	70
Tabel 5.2	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkat Pendidikan Karyawan di RSUD Dr. Moedjito	70
Tabel 5.3	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja Karyawan di RSUD Dr. Moedjito	71
Tabel 5.4	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Persepsi Karir Karyawan di RSUD Dr. Moedjito	71
Tabel 5.5	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Persepsi Karir Karyawan di RSUD Dr. Moedjito	74
Tabel 5.6	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Persepsi Staf Pada Kepemimpinan di RSUD Dr. Moedjito	74
Tabel 5.7	Distribusi Frekuensi Persepsi Staf Pada Kepemimpinan di RSUD Dr. Moedjito	75
Tabel 5.8	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Budaya Organisasi di RSUD Dr. Moedjito	75
Tabel 5.9	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Budaya Organisasi di RSUD Dr. Moedjito	76
Tabel 5.10	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Komitmen Organisasi di RSUD Dr. Moedjito	77
Tabel 5.11	Distribusi Frekuensi Berdasarkan 3 Dimensi Komitmen Organisasi di RSUD Dr. Moedjito	80
Tabel 5.12	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Komitmen Organisasi di RSUD Dr. Moedjito	80
Tabel 5.13	Distribusi Frekuensi Berdasarkan <i>Turnover</i> di RSUD Dr. Moedjito ..	81
Tabel 5.14	Distribusi Frekuensi Berdasarkan <i>Turnover</i> di RSUD Dr. Moedjito ..	83
Tabel 5.15	Tabulasi Silang Usia dengan Komitmen Organisasi di RSUD Dr. Moedjito	84
Tabel 5.16	Tabulasi Silang Tingkat Pendidikan dengan Komitmen Organisasi di RSUD Dr. Moedjito	84
Tabel 5.17	Tabulasi Silang Masa Kerja dengan Komitmen Organisasi di RSUD Dr. Moedjito	85

Tabel 5.18	Tabulasi Silang Persepsi Karir dengan Komitmen Organisasi di RSU Dr. Moedjito	85
Tabel 5.19	Tabulasi Silang persepsi staf pada Kepemimpinan dengan Komitmen Organisasi di RSU Dr. Moedjito	86
Tabel 5.20	Tabulasi Silang Budaya Organisasi dengan Komitmen Organisasi di RSU Dr. Moedjito	86
Tabel 5.21	Tabulasi Silang Komitmen Organisasi dengan <i>Turnover</i> di RSU Dr. Moedjito	87
Tabel 5.22	Uji Statistik Regresi linear Ganda Variabel Independent (Usia, Tingkat Pendidikan, Masa Kerja, Persepsi Kerir, Kepemimpinan, Budaya Organisasi) terhadap Variabel Dependent (Komitmen Organisasi) dengan menggunakan metode <i>enter</i>	87
Tabel 5.23	Hasil Estimasi Regresi Data Persepsi Kerir, Kepemimpinan, Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi di RSU dr Moedjito	88
Tabel 5.24	Hasil Estimasi Regresi Data Komitmen Organisasi terhadap tingginya <i>intention turnover</i> di RSU dr Moedjito	89

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
Gambar 1.1	Kajian masalah komitmen organisasi	7
Gambar 2.1	Model Padanan Individu Organisasi	19
Gambar 2.2	Proses <i>Turnover</i>	29
Gambar 2.3	Komponen-komponen suatu sikap.....	35
Gambar 2.4	Tipe Budaya Organisasi	36
Gambar 3.1	Kerangka Konseptual.....	52
Gambar 4.1	Kerangka Operasional	58

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul Lampiran	Halaman
Lampiran 1.	Penjelasan Sebelum Persetujuan Karyawan Rumah Sakit Selaku Subyek Penelitian	106
Lampiran 2.	Informed Consent	108
Lampiran 3.	Rekomendasi Penurunan Turnover Intention di RSUD Dr Moedjito Berdasarkan Teori Komitmen Organisasi	109
Lampiran 4.	Kuesioner	110
Lampiran 5.	Uji Etik	115
Lampiran 6.	Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas	116
Lampiran 7.	Output Uji Instrumen Validitas	118
Lampiran 8.	Output Uji Instrumen Reliabilitas	123
Lampiran 9.	Tabulasi Hasil Penelitian	127
Lampiran 10.	Distribusi Frekuensi Item Soal Kuesioner	132
Lampiran 11.	Distribusi Frekuensi	146
Lampiran 12.	Tabulasi Silang	148
Lampiran 13.	Uji Statistik Regresi	153
Lampiran 14.	Kuesioner Pengukuran Budaya Organisasi untuk TOP Manajemen	156
Lampiran 15.	Kuesioner Pengukuran Budaya Organisasi untuk Karyawan	160
Lampiran 16.	Form Evaluasi Kinerja Karyawan Medis	163
Lampiran 17.	Form Penilaian Kinerja Karyawan Non Medis	166

DAFTAR ARTI LAMBANG, SINGKATAN DAN ISTILAH

Daftar Arti Lambang :

%	: Persen
-	: Sampai dengan, negatif, tidak ada
$\leq$	: Kurang dari sama dengan
>	: Kurang dari
”...”	: Tanda petik
:	: Titik Dua
.	: Titik
,	: Koma
?	: Tanda tanya
X	: Kali
/	: Per, atau

A	: Alpha (signifikan)
$\pm$	: Kurang lebih
+	: Positif, ada
=	: Sama dengan
&	: Dan
(	: Kurung buka
)	: Kurung tutup
B	: Beta

Daftar Singkatan :

BOR	: <i>Bed Occupancy Rate</i>
dll	: dan lain-lain
dr	: Dokter
dkk	: dan kawan-kawan
HRD	: <i>Human Resource Development</i>
Jamsostek	: Jaminan Sosial Tenaga Kerja
RSU	: Rumah Sakit Umum
SDM	: Sumber Daya Manusia
OBC	: Organizational behavior citizenship
OCAI	: <i>Organizational Culture Assessment Instrument</i>

Daftar Istilah :

<i>et.el.</i>	: <i>Compare</i>
<i>e.g.</i>	: <i>for example</i>
<i>etc.</i>	: <i>and so forth</i>